

## Guarding Minds @ Work: Fiches d'action

### RPS1: SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

**OBJECTIF:** Créer et maintenir un milieu de travail où les préoccupations liées à la sécurité psychologique et à la santé mentale des employés sont prises au sérieux par leurs collègues et leurs superviseurs, et font l'objet d'une réponse appropriée au besoin.

<b>RPS1: Résultat de l'Enquête auprès du personnel</b> (cochez le classement, s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES GRAVES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES IMPORTANTES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MODÉRÉES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MINIMES
<b>RPS1: Classement obtenu dans l'Audit</b> (cochez le classement, s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES GRAVES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES IMPORTANTES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MODÉRÉES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MINIMES

**Inquiétudes graves = 5 à 9** **Inquiétudes importantes = 10 à 13** **Inquiétudes modérées = 14 à 16** **Inquiétudes minimales = 17 à 20**

La liste ci-dessous comprend des mesures que vous pouvez prendre en réponse à des motifs d'inquiétude réels ou potentiels concernant le soutien psychologique. Nombre de ces mesures, ou actions, ont démontré leur efficacité dans le cadre d'études de recherche, ont été recommandées comme pratiques exemplaires ou ont été jugées utiles dans un contexte de recherche appliquée. Certaines se fondent sur la jurisprudence récente et les exigences réglementaires. **Le soutien psychologique** est un aspect particulièrement important à cet égard (voir aussi RPS 4, 5, 9 et 12). Les actions proposées ont été empruntées à divers secteurs d'activité, et ne sont peut-être pas toutes applicables ou réalisables dans votre milieu de travail. La liste qui suit ne se prétend pas exhaustive et ne se veut pas prescriptive non plus. Il s'agit plutôt de suggestions de pistes d'action.

Si **le soutien psychologique** a été identifié comme un motif d'inquiétude dans votre milieu de travail, examinez ces pistes d'action afin de déterminer lesquelles pourraient convenir à votre situation. Pour faciliter votre choix, gardez en tête les six facteurs clés suivants : pertinence, acceptabilité, accessibilité, efficacité, efficience et sécurité (voir « Application d'un cadre de qualité » pour plus de détails).

Les actions proposées ci-dessous se divisent en quatre catégories principales : 1) normes, valeurs et pratiques de l'environnement de travail; 2) initiatives de formation et de perfectionnement; 3) stratégies et méthodes de communication; 4) politiques et programmes officiels. Si vous avez déjà entrepris certaines de ces actions, examinez quand même les autres. Peut-être avez-vous pensé aussi à des idées différentes. **Rappelez-vous que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il y a probablement d'autres moyens d'améliorer le soutien psychologique dans votre milieu de travail. Cependant, la mise en œuvre des actions qui sont suggérées ici vous permettra d'établir une base solide pour créer un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire.**

### **Environnement de travail (normes, valeurs et pratiques)**

- Créer une culture organisationnelle qui répond ouvertement et activement aux préoccupations relatives à la santé mentale et qui cherche à éliminer la stigmatisation des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale
- Établir des réseaux formels et informels pour aider les gestionnaires, l'équipe des ressources humaines et les représentants syndicaux à traiter avec les employés qui ont des problèmes de santé mentale
- Adopter des pratiques exemplaires de prévention primaire, secondaire et tertiaire des problèmes de santé mentale chez les employés

### **Formation et perfectionnement**

- Donner une formation à tous les employés (y compris les cadres supérieurs) pour les sensibiliser davantage à la santé mentale en améliorant leurs connaissances sur le sujet
- Assurer une formation sur les problèmes de santé mentale à tous les membres du personnel clé (équipe des ressources humaines, représentants du Service de santé et sécurité au travail, représentants syndicaux)
- Créer des occasions de formation ou de mentorat en vue d'améliorer les compétences des gestionnaires en relations humaines et en gestion des personnes
- Offrir une formation ou un service de mentorat aux gestionnaires pour les aider à traiter de façon appropriée et empathique avec les employés qui pourraient avoir des problèmes de santé mentale
- Fournir aux gestionnaires les outils (de même que le temps et les incitatifs) nécessaires pour soutenir adéquatement les employés qui ont des problèmes de santé mentale
- Offrir une orientation et une formation aux fournisseurs de services de soutien psychologique de l'extérieur pour assurer leur adhésion aux pratiques fondées sur des preuves

### **Communication**

- Encourager le respect dans les communications au travail afin que les questions de santé mentale puissent être abordées ouvertement et sans crainte
- Veiller à ce que tous les employés soient au courant des programmes et des avantages sociaux que l'organisation met à leur disposition pour les aider à régler leurs problèmes de santé mentale
- Rester en contact avec les employés en congé de maladie à cause de problèmes de santé mentale et leur prodiguer du soutien

### **Politiques et programmes officiels**

- Offrir un éventail complet d'avantages sociaux qui favorisent la santé mentale des employés (régime couvrant les services de psychologues ou d'autres professionnels de la santé mentale réglementés, programmes d'aide aux employés et à leur famille, médicaments d'ordonnance et assurance-invalidité de courte et de longue durée)
- Offrir des services et des programmes d'intervention précoce aux employés qui pourraient avoir des problèmes de santé mentale
- S'il y a lieu, demander une évaluation cognitivo-comportementale des employés concernés ou les envoyer consulter un psychologue pour déterminer le traitement recommandé et les accommodements requis
- Établir des politiques et des programmes de maintien en poste pour aider les employés qui continuent à travailler malgré leurs problèmes de santé mentale (y compris des accommodements formels et informels)

- Désigner une personne-ressource qui a une bonne connaissance des questions de santé mentale pour aider les employés touchés à réintégrer leurs fonctions rapidement et sans risques
- Formuler des plans de retour au travail prévoyant différentes options pour les employés aux prises avec des problèmes de santé mentale (p. ex. retour progressif au travail)
- Offrir une gamme d'accommodements tant formels qu'informels aux employés qui réintègrent leurs fonctions après une absence due à des problèmes de santé mentale
- En collaboration avec les employés ou les représentants syndicaux, formuler des plans visant à assurer un retour au travail durable, incluant des stratégies de prévention des rechute

**Autres actions:**

- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Une fois que vous aurez sélectionné les actions à entreprendre, inscrivez-les dans la Fiche d'élaboration du plan d'action, fixez la date de début, déterminez qui participera, et mettez-vous en marche!**